

Werkdruk: vriend of vijand?

Citation for published version (APA):

van Leeuwen, A., van Dam, K., & Van Ruysseveldt, J. (2019). Werkdruk: vriend of vijand? De rol van doelorientatie in de appraisal van werkdruk. *Gedrag & Organisatie*, 32(4), 225-249.
<https://doi.org/10.5117/2019.032.004.002>

DOI:

[10.5117/2019.032.004.002](https://doi.org/10.5117/2019.032.004.002)

Document status and date:

Published: 12/11/2019

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 04 May. 2023

Open Universiteit
www.ou.nl



Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Werkdruk: vriend of vijand?

De rol van doeloriëntatie bij de appraisal van werkdruk

Alex van Leeuwen, Karen van Dam & Joris van Ruysseveldt*

Werkdruk wordt in de literatuur als een uitdagende taakeis beschouwd, die tot zowel uitputting als bevlogenheid kan leiden. Dit onderzoek stelt deze a priori opvatting ter discussie en veronderstelt dat de beoordeling (appraisal) van werkdruk bepalend is voor die uitkomst, waarbij werkdruk tot bevlogenheid zal leiden wanneer zij als uitdaging (challenge) wordt gezien en tot uitputting zal leiden wanneer zij als belemmering (hindrance) wordt ervaren. Ook wordt verondersteld dat doeloriëntatie het verband tussen werkdruk en appraisal modereert. Deze veronderstellingen zijn getoetst in een cross-sectioneel onderzoek met 233 werkenden. De resultaten laten zien dat werkdruk een relatie heeft met zowel challenge appraisal als hindrance appraisal. Challenge appraisal hangt positief samen met bevlogenheid en negatief met uitputting; hindrance appraisal hangt negatief samen met bevlogenheid en positief met uitputting. Daarnaast blijkt dat leerdoeloriëntatie naast het veronderstelde interactie-effect ook een directe relatie met challenge appraisal heeft, terwijl prestatievermijd-doeloriëntatie wel een directe relatie maar niet het voorspelde interactie-effect met hindrance appraisal laat zien. Dit onderzoek draagt bij aan het inzicht in de rol van beoordelingsprocessen in de relatie tussen werkdruk en welzijn. De resultaten hebben implicaties voor toekomstig onderzoek en voor de praktijk.

1 Inleiding

De werkdruk in Europa neemt de laatste decennia gestaag toe (Houtman, Smulders, & Van den Berg, 2006). Hierbij is het allerm minst evident welke gevolgen dit voor werknemers heeft. Enerzijds resulteert werkdruk in miljoenen verzuimdagen en hoge kosten voor werkgevers (Van der Ploeg, Pal, Vroome, & Bossche, 2014); anderzijds kan zij tot creatieve, gemotiveerde en goed presterende werknemers leiden (Bakker, 2011). Hoewel al veel onderzoek naar de effecten van werkdruk is uitgevoerd, blijft nog onduidelijk voor welke werknemers een hoge werkdruk leidt tot positieve dan wel tot negatieve werkuitkomsten. Daardoor is het voor werkgevers lastig te bepalen in hoeverre zij werkdruk moeten inperken om te voorkomen dat werknemers uitvallen, of werkdruk juist actief moeten inzetten om hen bevlogen en vitaal te houden.

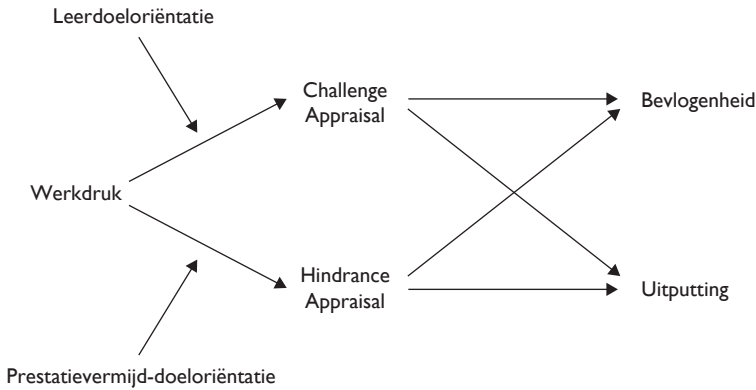
* Alex van Leeuwen is verbonden aan het Ministerie van SZW. Karen van Dam en Joris van Ruysseveldt zijn verbonden aan de Open Universiteit Nederland, Faculteit Psychologie, Heerlen. Correspondentieadres: K. van Dam, Open Universiteit Nederland, Postbus 2960, 6401 DL Heerlen, tel. 045-5762293. E-mail: karen.vandam@ou.nl.

Onderzoek naar werkstress gaat er meestal van uit dat ongunstige werkomstandigheden het welzijn, de attitudes en de prestaties van werkenden ondermijnen (Beehr, Glaser, Canali, & Wallwey, 2001). Inderdaad komt uit een groot aantal studies naar voren dat langdurige blootstelling aan werkstressoren, zoals een hoge werkdruk, tot gezondheidsklachten, afgenomen prestaties en absentieïsme leidt (zie voor een overzicht Parker, 2014; Quick & Tetrick, 2011). Er zijn echter ook onderzoeken die laten zien dat stressoren tot positieve werkuitskomsten leiden (Beehr et al., 2001; Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000; LePine, LePine, & Jackson, 2004). Een mogelijke verklaring voor deze ambigue uitkomsten geven Cavanaugh en collega's (2000). Zij stellen dat werkstressoren niet als een homogeen begrip moeten worden opgevat, maar kunnen worden onderverdeeld in uitdagingen (*challenges*) en belemmeringen (*hindrances*). Terwijl beide in principe spanningsvol zijn en energie van het individu vergen, bieden uitdagingen daarnaast ook de mogelijkheid tot persoonlijke groei en ontwikkeling. Belemmeringen bevatten dergelijke positieve eigenschappen niet, maar veroorzaken voornamelijk spanning die leidt tot negatieve werkuitskomsten, zoals vermoeidheid en uitputting. Daaropvolgend onderzoek heeft de veronderstelling van dit challenge-hindrance model ondersteund en laat zien dat challenge stressoren tot positieve uitkomsten kunnen leiden, zoals leren (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005) en bevlogenheid (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansteenkiste, 2010).

Cavanaugh et al. (2000) gaan ervan uit dat stressoren door iedere werkende op dezelfde manier als uitdaging of als belemmering worden beoordeeld en concluderen op basis van hun onderzoek dat werkdruk een uitdagende stressor is. In ons onderzoek stellen we deze a priori indeling van werkdruk ter discussie. In aansluiting op Lazarus en Folkman's (1984) *transactional theory of stress* veronderstellen we dat er sprake is van een individuele beoordeling (*appraisal*¹) van werkdruk als uitdaging of belemmering (Fisher, Minbashian, Beckmann, & Wood, 2013; Webster, Beehr, & Love, 2011) die door persoonskenmerken wordt beïnvloed. Doeloriëntatie is zo'n kenmerk dat frequent is gebruikt in onderzoek naar werkuitskomsten (Cellar et al., 2011; DeShon & Gillespie, 2005; Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007; Peng, Cherng, Lin, & Kuo, 2018). Doeloriëntatie kan worden omschreven als de (impliciete) doelen die individuen nastreven in prestatiesituaties, waarbij meestal een onderscheid wordt gemaakt tussen leer-, prestatiebewijzen en prestatievermijding-doelen (Payne et al., 2007; Van Dam, 2015; VandeWalle, 1997). Tot op heden is nog weinig bekend over de relatie tussen doeloriëntatie en het beoordelen van werkdruk. Het doel van deze studie is dan ook om die relatie nader te onderzoeken. Het uitgangspunt is dat doeloriëntatie een rol speelt bij de beoordeling van werkdruk als uitdaging of belemmering en daarmee indirect het welzijn van de werkende beïnvloedt. Hiermee wil deze studie een bijdrage leveren aan kennis over de vraag voor wie werkdruk positieve uitkomsten, zoals bevlogenheid, heeft en voor wie werkdruk tot negatieve werkuitskomsten, zoals uitputting, leidt. Het onderzoeksmodel is weergegeven in Figuur 1.

1.1 Werkdruk

Werkdruk is een stressor die veel is onderzocht, maar waarvan het begrip vaak niet eenduidig is. Binnen de wetenschappelijke literatuur en in het maatschap-



Figuur 1 Onderzoeksmodel

pelijk discours komen veel begrippen voor die betrekking hebben op het ervaren van een bepaalde mate van druk bij het uitvoeren van werk. Voorbeelden zijn werklust, werkbelasting, werkdruk, spanning, stress en werkdruk. Hierbij verschillen niet alleen de gebruikte termen, maar ook de gebruikte definities (Kaaij & De Kruijf, 1998). Een belangrijk onderscheid bij het begrip werkdruk is die tussen een objectieve en subjectieve benadering. Een objectieve, kwantificeerbare benadering wordt ook wel werklust of werkbelasting genoemd en een subjectieve benadering heeft betrekking op hoe werknemers de werklust ervaren. Dit onderzoek hanteert het subjectieve begrip van werkdruk, dat verwijst naar de werkhoeveelheid en het werktempo zoals deze door de werkende ervaren wordt (Notelaers, De Witte, Van Veldhoven, & Vermunt, 2007).

De uitkomsten van studies naar de relatie tussen werkdruk en werkuitskomsten zijn ambigu. Enerzijds blijkt dat werkdruk tot negatieve werkuitskomsten leidt, zoals slechtere prestaties (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008), uitputting en mentale distantie (Hansen, Sverke, & Näswall, 2009; Xanthopoulou et al., 2007). Anderzijds blijkt dat werkdruk positieve werkuitskomsten met zich meebrengt, zoals baantevredenheid (Cavanaugh et al., 2000), motivatie en prestatie (LePine et al., 2005) en bevlogenheid (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). De afgelopen decennia zijn verschillende modellen en theorieën ontwikkeld om de effecten van werkdruk op werknemers te verklaren en te voorspellen. Deze studie hanteert het Job Demands-Resources (JD-R) model als uitgangspunt voor onze argumentatie omdat dit model exemplarisch is voor het hedendaagse onderzoek naar werkdruk waardoor we goed bij eerdere resultaten kunnen aansluiten en omdat het zowel positieve als negatieve uitkomsten specificiert die goed aansluiten bij de veronderstellingen van het challenge-hindrance model.

1.2 Job Demands-Resources model

Het Job Demands-Resources (JD-R) model is een van de meest gebruikte modellen naar de effecten van werkdruk op werknemers, met name in Europa.

Een verklaring voor de populariteit van dit model is dat het model, in tegenstelling tot veel andere modellen van werkstress, een open, heuristisch karakter heeft, waarbij ieder werkkenmerk in het model kan worden opgenomen (Schaufeli & Taris, 2013).

Het JD-R model gaat uit van twee basisveronderstellingen. De eerste veronderstelling luidt dat werkkenmerken kunnen worden ingedeeld in twee categorieën, namelijk taakeisen (*job demands*) en energiebronnen (*job resources*). Taakeisen zijn fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten van het werk die voortdurende fysieke en/of mentale kracht of inzet vragen (Schaufeli & Bakker, 2004). Taakeisen zijn in principe niet negatief, maar kunnen wel leiden tot gezondheidsklachten, met name als deze langdurig (te) veel inspanning van werknemers vergen. Voorbeelden van taakeisen zijn werkdruk, rolonduidelijkheid en bureaucratie (Bakker & Demerouti, 2007). Energiebronnen zijn fysieke, psychische, sociale en organisatorische aspecten van de werkcontext die functioneel bijdragen aan het behalen van werkdoelen, de persoonlijke ontwikkeling en leren stimuleren en de negatieve effecten van taakeisen verminderen (Bakker & Demerouti, 2007). Voorbeelden van energiebronnen zijn steun van leidinggevende en collega's, autonomie, feedback, waardering en ontwikkelmogelijkheden.

De tweede basisveronderstelling gaat uit van twee psychologische processen waarbij taakeisen en energiebronnen tot verschillende werkuitskomsten kunnen leiden. Het eerste proces is het uitputtingsproces waarbij langdurige inspanning van werknemers tot uitputting en uiteindelijk burnout kan leiden. Dit wordt veroorzaakt doordat werknemers die geconfronteerd worden met hoge taakeisen in eerste instantie meer inspanning zullen leveren om aan deze eisen te (blijven) voldoen (Schaufeli & Bakker, 2004). Dit uitputtingsproces en de uitkomsten daarvan, zoals ziekteverzuim, zijn door diverse onderzoeken aangetoond (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008). Het tweede psychologische proces is een motivatieproces waarbij geldt dat de aanwezigheid van voldoende energiebronnen ervoor zorgt dat werkenden gemotiveerd en bevlogen worden, wat tot meer baantevredenheid en betere prestaties zou leiden (Schaufeli & Taris, 2013). Ook de rationale van het motivatieproces is in verschillende studies ondersteund (Gawke, Gorgievski, & Bakker, 2017; Llorens, Bakker, Schaufeli, & Salanova, 2006).

1.3 *Challenge-hindrance model*

Een belangrijke assumptie van het JD-R model is dat hoge taakeisen een risico vormen voor de gezondheid van werknemers en tot negatieve werkuitskomsten, zoals uitputting en burnout, leiden. Hoewel hier behoorlijk veel evidentie voor is gevonden, hebben diverse studies aangetoond dat sommige taakeisen, zoals werkdruk, niet alleen gezondheidsklachten veroorzaken, maar ook tot positieve werkuitskomsten leiden, zoals bevlogenheid (Bakker, Emmerik, & Eeuwema, 2006; Crawford, LePine, & Rich, 2010; Van den Broeck et al., 2010). Een mogelijke verklaring hiervoor geeft het *challenge-hindrance* model, dat taakeisen niet als een uniform construct beschouwt maar in uitdagende en belemmerende taakeisen onderverdeelt (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004; Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005; Van den Broeck et al., 2010). Taakeisen gelden als belemmerend

wanneer zij het bereiken van werk- en persoonlijke doelen in de weg staan. Belemmerende taakeisen kunnen vermoeidheid en negatieve emoties veroorzaken en tot een passieve, negatieve stijl van probleemoplossing leiden (Crawford et al., 2010). Voorbeelden die in de literatuur worden genoemd zijn rolonduidelijkheid, rolconflict, emotionele belasting en administratieve belasting. Uitdagende werk-eisen zijn ook belastend, maar bieden daarnaast mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Uitdagende taakeisen zouden eerder tot het hanteren van een actieve, probleem-oplossende manier van coping leiden (Crawford et al., 2010) en kunnen een sterk gevoel van voldoening geven als het gelukt is met deze werkeisen om te gaan (Cavanaugh et al., 2000; Webster et al., 2011). Voorbeelden die in de literatuur worden genoemd, zijn werkdruk, complexiteit en verantwoordelijkheid.

Verschillende studies ondersteunen de veronderstelde effecten van uitdagende en belemmerende taakeisen op werkuitskomsten. Zo vonden Albrecht (2015), Crawford et al. (2010), Van den Broeck et al. (2010) en Ventura, Salanova en Llorens (2015) dat belemmerende taakeisen positief samenhangen met uitputting en negatief samenhangen met bevlogenheid. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat uitdagende taakeisen tot positieve werkuitskomsten, zoals bevlogenheid, baantevredenheid, motivatie, leren en presteren, kunnen leiden en juist minder tot ontslagintentie en het zoeken naar ander werk (Albrecht, 2015; Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005; Nikolova, Van Dam, Van Ruysseveldt, & De Witte, 2019; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007; Van den Broeck et al., 2010; Ventura et al., 2015; Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen, & Meier, 2012). Hiermee ontstaat het beeld dat belemmerende taakeisen overwegend negatieve werkuitskomsten veroorzaken en daarmee een risico kunnen vormen voor de gezondheid van werknemers, terwijl uitdagende taakeisen een meer gevarieerd beeld laten zien, omdat zij zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.

Een belangrijke vraag hierbij is wat bepaalt of een werkkenmerk een uitdagende of belemmerende taakeis is. De meeste studies naar de effecten van uitdagende en belemmerende taakeisen (Boswell et al., 2004; Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005; Pearsall, Ellis, & Stein, 2009; Podsakoff et al., 2007) maken gebruik van de indeling van Cavanaugh et al. (2000). Deze onderzoekers hebben aan een groep studenten gevraagd taakeisen uit drie verschillende werkstress-schalen te beoordelen. Daarbij bleken werkdruk, tijdsdruk en verantwoordelijkheid overwegend als uitdagend te worden beoordeeld, terwijl rolonduidelijkheid, rolconflict en bureaucratie overwegend als belemmering werden gezien. Andere onderzoekers (Boswell et al., 2004; Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005) hebben deze categorisering vervolgens overgenomen.

1.4 Transactionele stresstheorie

De indeling van taakeisen als uitdaging of belemmering is op zijn minst twijfelachtig (Gerich, 2017). Zo is het a priori indelen van taakeisen niet in overeenstemming met de transactionele stresstheorie (*transactional theory of stress*) van Lazarus en Folkman (1984), die impliciet in het onderzoek van Cavanaugh et al. (2000) is geïncorporeerd. Volgens deze theorie is niet de feitelijke stressor maar de beoordeling (*appraisal*) ervan door het individu van invloed op de reactie van

de persoon. Daarmee geeft deze theorie het appraisal proces een centrale plaats in het stressproces (Webster et al., 2011). Situaties die volgens het individu mogelijkheden bieden om te groeien, competenties te verwerven en/of zich persoonlijk te ontwikkelen, worden als uitdagend beoordeeld. Situaties die worden ervaren als dreigend voor het persoonlijk welzijn voor het individu of als frustrerend voor het behalen van persoonlijke doelen, worden daarentegen als belemmering beoordeeld (Lazarus & Folkman, 1984; Skinner & Brewer, 2002). Daarbij merken Lazarus en Folkman (1984) op dat de twee typen appraisals elkaar niet hoeven uit te sluiten, maar dat een stressor als uitdaging en als belemmering kan worden beoordeeld. Onderzoek naar werkstress (Gerich, 2017; Webster et al., 2011) laat zien dat eenzelfde werkstressor zowel met een challenge als met een hindrance appraisal wordt geassocieerd. Zo vonden Webster et al. (2011) significante positieve relaties van werkdruk, rolconflict en rolambigüiteit met zowel challenge als hindrance appraisals. Cavanaugh et al. (2000) laten dit beoordelingsproces achterwege en zijn, net als diverse toonaangevende vervolgonderzoeken (bijv. Boswell et al., 2004; LePine et al., 2004), uitgegaan van de a priori indeling waarbij het karakter van taakeisen voor ieder individu gelijk wordt verondersteld.

De transactionele stresstheorie stelt bovendien dat de beoordeling van een stressor beïnvloed wordt door persoonlijke kenmerken en eerdere ervaringen van het individu, waardoor eenzelfde stressor voor ieder individu een andere betekenis kan hebben. Inderdaad is in onderzoek aangetoond dat de individuele beoordeling van taakeisen niet voor iedereen hetzelfde is (Gerich, 2017; LePine, Zhang, Crawford, & Rich, 2016; Searle & Auton, 2015; Webster et al., 2011). De vraag rijst dan welke persoonskenmerken het beoordelingsproces beïnvloeden.

1.5 De rol van doeloriëntatie

Deze studie veronderstelt dat doeloriëntatie een mogelijk persoonskenmerk is dat invloed uitoefent op de beoordeling van werkdruk. Het begrip doeloriëntatie komt oorspronkelijk uit de onderwijspsychologie en verwijst naar de verschillende doelen die individuen in prestatiesituaties nastreven. Werd aanvankelijk een onderscheid gemaakt tussen leerdoelen en prestatiedoelen (Dweck & Leggett, 1988; Elliot & Dweck, 1988), tegenwoordig wordt in organisatieonderzoek vaak het driedimensionele model van VandeWalle (1997) gebruikt (Payne et al., 2007; Theis & Bipp, 2019; Van Dam, 2015), dat bestaat uit leer-, prestatievermijd- en prestatiebewijs-doeloriëntatie.

Mensen met een leerdoeloriëntatie zijn gericht op de eigen ontwikkeling en daardoor geneigd leerdoelen te stellen; ze hebben een voorkeur voor uitdagende taken en werkomgevingen met ontplooiingsmogelijkheden (Parker, Martin, Colmar, & Liem, 2012; Van Dam, Nikolova, & Van Ruysseveldt, 2013). Individen met een leerdoeloriëntatie hebben de overtuiging dat competenties te ontwikkelen zijn wanneer men zich hiervoor inspant (Dweck, Chiu, & Hong, 1995). Diezelfde inspanning zorgt er ook voor dat obstakels veranderd of overwonnen kunnen worden (Covington, 2000). Uit onderzoek blijkt dat individuen met een leerdoeloriëntatie vaker uitdagende taken kiezen (Mehmood, Nawab, & Hamstra, 2016), volhardend zijn wanneer zij met tegenslagen worden geconfronteerd (Whinghter, Cunningham, Wang, & Burnfield, 2008) en een actieve, probleem-

georiënteerde copingstijl ontwikkelen (Parker et al., 2012). Deze kenmerken van leerdoeloriëntatie maken het waarschijnlijk dat werkenden met een sterkere leerdoeloriëntatie eerder geneigd zijn toenemende werkdruk als een uitdaging te beoordelen dan mensen met een matige leerdoeloriëntatie. Terwijl werkdruk voor alle werkenden een zekere mate van uitdaging in zich zal hebben, zullen vooral werkenden met een sterke leerdoeloriëntatie een hoge werkdruk als uitdagend ervaren.

Werknemers met een prestatievermijd-doeloriëntatie willen voorkomen dat anderen hen als incompetent zien en negatief over hen oordelen (VandeWalle, 1997; Whinghter et al., 2008). Zij twijfelen over hun vermogen om aan gestelde taakeisen te voldoen en eventuele tegenslagen te overwinnen. Door hun angst om te falen gaat de aandacht niet alleen uit naar de taakeisen, maar ook naar de gevolgen die het tekortschieten op deze taken kan hebben (DeShon & Gillespie, 2005; Payne et al., 2007). Individuen die hoog scoren op prestatievermijd-doeloriëntatie, ontwikkelen vaker een passieve, emotie-georiënteerde copingstijl (Parker et al., 2012). Ook zijn ze geneigd taken die veel inspanning vereisen of ingewikkeld zijn, als een bedreiging te zien (Dweck et al., 1995) en zich hier niet volledig voor in te zetten (Elliot & Harackiewicz, 1996). Deze aspecten van prestatievermijd-doeloriëntatie maken het waarschijnlijk dat prestatievermijd-doeloriëntatie de relatie tussen werkdruk en hindrance appraisal modereert. Toenemende werkdruk zal door werkenden met een sterke prestatievermijd-doeloriëntatie eerder als belemmering worden opgevat dan door werkenden met een zwakke prestatievermijd-doeloriëntatie. In het onderzoek van Whinghter et al. (2008) modereerde prestatievermijd-doeloriëntatie de relatie tussen werkdruk en frustratie, zodanig dat die relatie alleen bestond voor degenen met een sterke prestatievermijd-doeloriëntatie. Individuen met een prestatiebewijs-doeloriëntatie zijn erop gericht aan anderen hun competenties te laten zien om positief te worden beoordeeld. Hoewel je zou verwachten dat een prestatiebewijs-doeloriëntatie tot positieve resultaten leidt, levert onderzoek geen consistent beeld op (Cellar et al., 2011; Payne et al., 2007). In de meta-analyse van Payne en collega's (2007) bleek prestatiebewijs-doeloriëntatie met geen van de uitkomstvariabelen, waaronder presteren en leren, samen te hangen. De meta-analyse van Cellar et al. (2011) gaf een zwak verband met werkprestaties te zien. Prestatiebewijs-doeloriëntatie blijkt bovendien een inconsistente predictor te zijn van doel-gerelateerde cognities, affect en copinggedrag (Grant & Dweck, 2003; Linnenbrink & Pintrich, 2002). Voor ons onderzoek is het de vraag hoe werkenden met een prestatiebewijs-doeloriëntatie werkdruk beoordelen, omdat werkdruk voor hen zowel een kans biedt om aan anderen te laten zien waartoe zij in staat zijn, als een risico vormt om hierin te falen. Omdat er geen duidelijk theoretische of empirische basis bestaat voor het ontwikkelen van een verwachting, is besloten geen hypothese te formuleren en prestatiebewijs-doeloriëntatie vooral exploratief mee te nemen.

1.6 Hypothesen

Samengenomen ontstaat het beeld dat de individuele beoordeling van werkdruk als uitdagende en/of belemmerende taakeis relevant is voor de mate waarin de werkende bevologenheid en uitputting ervaart. De transactionele stresstheorie

stelt daarbij dat een stressor, zoals werkdruk, tegelijkertijd als een belemmering en als een uitdaging kan worden beoordeeld, hoewel dit niet in dezelfde mate hoeft te zijn. In lijn hiermee vonden Webster et al. (2011) een positief verband van werkdruk met challenge en hindrance appraisals. Daarom veronderstellen we in de eerste plaats dat werkdruk positief is gerelateerd aan zowel challenge als hindrance appraisals.

Hypothese 1: Werkdruk is positief gerelateerd aan challenge appraisal.

Hypothese 2: Werkdruk is positief gerelateerd aan hindrance appraisal.

De transactionele stresstheorie stelt bovendien dat mensen kunnen verschillen in de mate waarin zij een bepaalde stressor als uitdaging of belemmering beoordelen. Wij verwachten dat doeloriëntatie zo'n persoonskenmerk is dat het beoordelingsproces beïnvloedt. Gegeven de kenmerken van leerdoeloriëntatie is het waarschijnlijk dat bij werkenden met een hoge leerdoeloriëntatie het verband tussen werkdruk en challenge appraisal sterker is dan bij werkenden met een lage leerdoeloriëntatie. Een grotere werkdruk zal vooral als een uitdaging worden beschouwd door mensen met een sterkere leerdoeloriëntatie. De kenmerken van een prestatievermijd-doeloriëntatie maken het waarschijnlijk dat prestatievermijd-doeloriëntatie het verband tussen werkdruk en hindrance appraisal modereert zodat een hogere werkdruk vooral bij mensen met een prestatievermijd-doeloriëntatie tot een hindrance appraisal zal leiden.

Hypothese 3: Leerdoeloriëntatie modereert het verband tussen werkdruk en challenge appraisal zodanig dat het verband sterker is voor mensen met een sterkere leerdoeloriëntatie.

Hypothese 4: Prestatievermijd-doeloriëntatie modereert het verband tussen werkdruk en hindrance appraisal zodanig dat dit verband sterker is bij een sterkere prestatievermijd-doeloriëntatie.

Ten slotte impliceren het challenge-hindrance model (Boswell et al., 2004; LePine et al., 2005) en de transactionele stresstheorie (Lazarus & Folkman, 1984) dat challenge appraisals positieve uitkomsten en hindrance appraisals negatieve uitkomsten met zich meebrengen. Op basis van de twee processen van het JD-R model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) veronderstellen we dat een challenge appraisal motiverend zal werken en tot bevlogenheid zal leiden, terwijl het aangaan van die uitdaging ook de nodige inspanning zal vergen en vermoeidheid met zich zal meebrengen (vgl. LePine et al., 2004; Webster et al., 2011). Daarnaast zal een hindrance appraisal betekenen dat het bereiken van persoonlijke werkdoelen is gefrustreerd, wat de bevlogenheid kan ondermijnen, terwijl het werk wel (in)spanning met zich meebrengt. Hierdoor zullen hindrance appraisals een positief verband met vermoeidheid hebben en een negatief verband met bevlogenheid.

Hypothese 5: Challenge appraisal van werkdruk hangt positief samen met zowel bevlogenheid (H5a) als uitputting (H5b).

Hypothese 6: Hindrance appraisal van werkdruk hangt negatief samen met bevologenheid (H6a) en positief samen met uitputting (H6b).

2 Methode

2.1 Procedure en respondenten

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een cross-sectioneel design waarbij aan werkenden is gevraagd eenmalig een online vragenlijst in te vullen. Voorafgaand is goedkeuring verkregen van de ethische commissie van de instelling waaraan de onderzoekers verbonden zijn. Dit houdt in dat de onderzoeksdeelnemers werden behandeld in overeenstemming met de ethische richtlijnen van de American Psychological Association. Aan de deelnemers is duidelijk gemaakt dat deelname anoniem is, de antwoorden alleen worden gebruikt in het kader van dit onderzoek en niet met derden worden gedeeld en dat het invullen van de vragenlijst altijd zonder opgaaf van reden kon worden gestopt. Alle deelnemers zijn voorafgaand aan het onderzoek gevraagd in te stemmen met deelname aan het onderzoek (*informed consent*).

Respondenten zijn geworven via Facebook-groepen van de Open Universiteit, LinkedIn en andere netwerken van de onderzoekers. De respondenten dienden minimaal 16 jaar oud en werkzaam te zijn. Dit kan in dienstverband zijn, maar ook als zelfstandig ondernemer. In totaal hebben 288 respondenten meegedaan aan het onderzoek, waarvan 233 respondenten de vragenlijst volledig hebben ingevuld. De respondenten variëren in leeftijd tussen 16 en 66 jaar met een gemiddelde leeftijd van 45.2 jaar ($SD = 11.02$). Van de respondenten is 43.8% man; als opleidingsniveau heeft 2% lager onderwijs, 16% middelbaar onderwijs, 42% hoger onderwijs en 40% wetenschappelijk onderwijs. De gemiddelde werkweek van de respondenten bedraagt 34.5 uur per week ($SD = 9.23$).

2.2 Meetinstrumenten

Werkdruk. Werkdruk is gemeten met behulp van de gevalideerde schaal werktempo en werkhoeveelheid van de SIMPH (Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards) (Notelaers et al., 2007). Deze schaal bestaat uit drie items die werkdruk in termen van kwantiteit en snelheid reflecteren. Respondenten is gevraagd de items te beantwoorden op een 4-puntsschaal (1 = *nooit*; 4 = *altijd*). Een voorbeeldvraag is 'Werkt u onder tijdsdruk?'. Cronbach's alpha is .78.

Appraisal. Webster et al. (2011) gebruikten voor het meten van appraisal van taakeisen twee items, één voor challenge en één voor hindrance appraisal. Hierbij werd direct aan respondenten gevraagd in welke mate zij de taakeis als challenge beoordeelden en in welke mate zij de taakeis als hindrance beoordeelden. Deze studie hanteert een vergelijkbare werkwijze. Aan de respondenten werd na elk van de drie items over werkdruk gevraagd om twee vragen te beantwoorden: (1) 'Ik voel me hierdoor uitgedaagd' om challenge-appraisal te meten en (2) 'Ik ervaar dit als een belemmering om mijn doel te bereiken' om hindrance-appraisal te meten. De antwoorden op beide vragen konden worden gegeven op een 5-punts Likertschaal

(1 = *helemaal mee oneens*; 5 = *helemaal mee eens*). Cronbach's alpha bedraagt .72 voor challenge appraisal en .83 voor hindrance appraisal.

Doeloriëntatie. Doeloriëntatie (DO) is gemeten met drie schalen van VandeWalle (1997), vertaald door Van Dam (2015), die specifiek betrekking hebben op het werkdomein. Antwoorden kon worden gegeven op een 5-punts Likertschaal, (1 = *helemaal mee oneens*; 5 = *helemaal mee eens*). Leer-DO is gemeten met vijf items ($\alpha = .80$); waaronder 'Ik ben bereid een uitdagende taak op me te nemen waarvan ik veel kan leren'. Prestatiebewijs-DO is gemeten met vier items ($\alpha = .75$), waaronder 'Ik geniet als anderen op het werk zien hoe goed ik presteer'. Prestatievermijd-DO is ook met vier items gemeten ($\alpha = .77$), waaronder 'Ik geef er de voorkeur aan om werkzaamheden te vermijden waarop ik mogelijk slecht presteer'.

Bevlogenheid. Voor het meten van bevlogenheid is gebruikgemaakt van de UBES-9 (Schaufeli & Bakker, 2003), die uit negen items bestaat ($\alpha = .92$). Een voorbeeld-item is 'Op mijn werk bruis ik van energie'. Antwoorden konden worden gegeven op een 7-puntsschaal (1 = *nooit*; 7 = *dagelijks*).

Uitputting. Uitputting wordt gemeten met de vijf-item schaal emotionele uitputting ($\alpha = .91$) van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Daarbij is een 7-punts antwoordschaal gebruikt (1 = *nooit*; 7 = *dagelijks*). Een voorbeelditem is 'Ik voel me mentaal uitgeput door het werk'.

Achtergrondkenmerken. De volgende sociaaldemografische kenmerken zijn gemeten: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Omdat de perceptie van werkdruk beïnvloed kan zijn door het aantal uren dat men per week werkt, is het aantal uren als controlevariabele meegenomen.

2.3 Analyses

De hypotheses zijn getoetst met een exploratieve regressieanalyse met behulp van Hayes' (2018) PROCESS-applicatie (model 7), een methode die gebruikmaakt van bootstrapping (10.000 samples). Er zijn twee analyses uitgevoerd, voor elk van de twee afhankelijke variabelen (bevlogenheid en uitputting) apart. Werkdruk is de predictor, challenge en hindrance appraisal zijn de mediërende variabelen, en leerdoeloriëntatie en prestatievermijd-doeloriëntatie fungeren als moderatoren. Daarnaast is gecontroleerd voor de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en aantal uren per week.

3 Resultaten

3.1 Modeltoets

Tabel 1 geeft een overzicht van de gemiddelden, standaarddeviaties, correlaties en betrouwbaarheden van de onderzoeksvariabelen. De gemiddelde ervaren werkdruk is 2.31 ($SD = .50$). Zouden werkenden werkdruk alleen als uitdaging of alleen als belemmering zien, dan is de verwachte correlatie $r = -1$. In dit onderzoek is de correlatie $r = -.53$, wat suggereert dat er inderdaad een spanning tussen de challenge en hindrance appraisals bestaat, waarbij werkdruk die meer als uitdaging wordt beschouwd, als minder belemmerend wordt gezien, en omgekeerd. Om vast

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties, correlaties en betrouwbaarheden (tussen haakjes)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Geslacht	1.56	.50	-											
2 Leertijd	45.22	11.02	-.19**	-										
3 Opleiding	4.19	.82	.05	-.14*	-									
4 Uren per week	34.53	9.23	-.41**	.05	-.04	-								
5 Werkdruk	2.31	.50	.00	.00	.04	.16*	(.78)							
6 Challenge appraisal	3.40	.78	-.12	-.08	.10	.10	-.22**	(.72)						
7 Hindrance appraisal	2.69	.92	.11	-.04	-.04	-.16*	.43**	-.53**	(.83)					
8 Leerdoeloriëntatie	3.90	.58	.04	-.17*	.35**	.26**	.02	.22**	-.18**	(.80)				
9 Prestatievermijd-doeloriëntatie	2.66	.76	.09	-.11	-.03	-.36**	.12	-.21**	.33**	-.39**	(.77)			
10 Prestatiebewijs-doeloriëntatie	3.14	.76	.05	-.34**	.13*	-.01	-.03	.10	-.01	.26**	.12	(.75)		
11 Bevlogenheid	4.41	1.09	-.06	-.02	.02	.28**	-.09	.44**	-.40**	.46**	-.47**	.14*	(.92)	
12 Uitputting	2.80	1.21	.08	-.13	-.19**	-.01	.42**	-.45**	.49**	-.19**	.32**	.00	-.42**	(.91)

N = 233; * $p < .05$, ** $p < .01$

te stellen of respondenten hun werkdruk vaker als uitdaging of als belemmering beoordelen, is een afhankelijke t-toets uitgevoerd. Hieruit komt naar voren dat respondenten werkdruk significant meer als uitdaging dan als belemmering beoordelen ($M = 3.40$, $SD = .78$; vs $M = 2.69$, $SD = .92$; $t(232) = 7.33$, $p < .001$).

Tabel 2 geeft de resultaten weer voor de eerste vier hypothesen. Hypothese 1 en 2 veronderstellen dat werkdruk een positief verband heeft met challenge en hindrance appraisal. In tegenstelling tot de verwachting is er een negatieve relatie tussen werkdruk en challenge appraisal ($\beta = -.24$, $p < .001$); Hypothese 1 wordt niet ondersteund. De verwachting wordt wel bevestigd voor hindrance appraisal ($\beta = .43$, $p < .001$); Hypothese 2 wordt ondersteund.

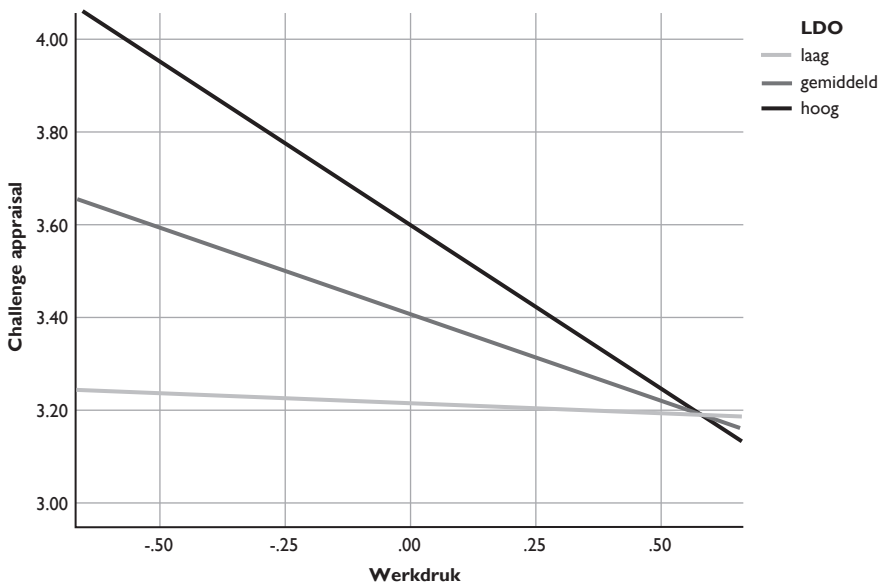
Tabel 2 *Predictoren van challenge appraisal en hindrance appraisal*

	β	95% C.I.		t	p
		Onder	Boven		
Challenge appraisal					
Werkdruk	-.24	-.37	-.12	-3.92	.000
Leerdoeloriëntatie (LDO)	.23	.09	.37	3.28	.001
Interactie Werkdruk x LDO	-.20	-.32	-.09	3.48	.001
Geslacht	.12	-.06	.26	1,74	.083
Leeftijd	-.03	-.16	.10	-.48	.648
Opleiding	.01	-.12	.14	.19	.847
Uren per week	.04	-.11	.18	.50	.616
$R^2 = .17$					
Hindrance appraisal					
Werkdruk	.43	.31	.54	7.22	.000
Prestatievermijd-doeloriëntatie (PVDO)	.23	.10	.35	3.60	.000
Interactie Werkdruk x PVDO	-.03	-.13	.06	-.64	.524
Geslacht	-.03	-.16	.09	-.53	.599
Leeftijd	-.02	-.13	.10	-.26	.794
Opleiding	-.05	-.17	.06	.94	.346
Uren per week	-.14	-.27	-.00	-2.97	.049
$R^2 = .28$					

$N = 233$

Hypothese 3 veronderstelt een moderatie-effect van leerdoeloriëntatie op de relatie tussen werkdruk en challenge appraisal. De resultaten laten zowel een directe relatie als een indirecte relatie van leerdoeloriëntatie zien. Leerdoeloriëntatie heeft een direct, positief verband met challenge appraisal ($\beta = .23$, $p < .01$), wat suggereert dat werkenden met een sterke leerdoeloriëntatie hun werkdruk meer als uitdaging zien. Daarnaast is de interactieterm significant ($\beta = -.20$, $p < .01$). Door middel van een simple slope analyse is onderzocht wat het modererend effect van individuen met een lage, gemiddelde of hoge leerdoeloriëntatie is op de rela-

tie tussen werkdruk en challenge appraisal. Uit deze analyse blijkt dat er bij een lage score op leerdoeloriëntatie ($-1\ SD$) geen significant effect is van werkdruk op challenge appraisal ($\beta = -.04, p = .61$), bij een gemiddelde score wel ($\beta = -.24, p < .001$) en bij een hoge score ($+1\ SD$) blijkt het effect tussen challenge appraisal en leerdoeloriëntatie het sterkst ($\beta = -.44, p < .001$). Zoals Figuur 2 laat zien, vinden mensen met een hoge leerdoeloriëntatie hun werk veel uitdagender wanneer er een lage mate van werkdruk is; bij een hoge werkdruk valt het verschil tussen mensen met een hoge en een lage leerdoeloriëntatie weg. Dit betekent dat de veronderstelling dat naarmate individuen die hoger scoren op LDO een hogere werkdruk meer als uitdaging beoordelen (Hypothese 3), wordt verworpen.



Figuur 2 *Illustratie van het modererend effect van leerdoeloriëntatie in de relatie van werkdruk met challenge appraisal*

Hypothese 4 veronderstelt een moderatie-effect van prestatievermijd-doeloriëntatie op de relatie tussen werkdruk en hindrance appraisal. Deze hypothese wordt niet ondersteund; het interactie-effect is niet significant ($\beta = -.03, p = .52$). Wel heeft prestatievermijd-doeloriëntatie een direct verband met hindrance appraisal ($\beta = .23, p < .001$), wat suggereert dat werkenden met een sterke prestatievermijd-doeloriëntatie werkdruk eerder als belemmering zien.

Tabel 3 presenteert de resultaten voor Hypothese 5 en 6. Hypothese 5 veronderstelt positieve relaties van challenge appraisal met zowel bevoegenheid als uitputting. Deze hypothese wordt gedeeltelijk ondersteund. Terwijl challenge appraisal een positieve relatie met bevoegenheid ($\beta = .33, p < .001$) laat zien, is de relatie met uitputting negatief ($\beta = -.27, p < .001$). Dat betekent dat werkenden die hun werk-

Tabel 3 *Predictoren van bevlogenheid en uitputting*

		95% C.I.			
	β	Onder	Boven	t	p
Bevlogenheid					
Werkdruk	.03	-.10	.16	.44	.661
Challenge appraisal	.33	.20	.46	4.90	.000
Hindrance appraisal	-.21	-.35	-.06	-2.80	.006
Geslacht	-.11	-.23	.02	-1.71	.089
Leeftijd	.01	-.11	.12	.14	.889
Opleiding	-.01	-.12	.10	-.18	.856
Uren per week	.25	.12	.38	3.89	.000
$R^2 = .29$					
Uitputting					
Werkdruk	.27	.15	.38	4.51	.000
Challenge appraisal	-.27	-.39	-.15	4.38	.000
Hindrance appraisal	.22	.09	.36	3.31	.001
Geslacht	-.01	-.12	.11	-.13	.899
Leeftijd	-.17	-.27	-.06	-3.09	.002
Opleiding	-.18	-.29	-.08	-3.49	.001
Uren per week	.01	-.10	.13	.25	.804
$R^2 = .40$					
$N = 233$					

druk als uitdaging beoordelen meer bevlogenheid maar ook minder vermoeidheid rapporteren. Hypothese 6 wordt daarentegen volledig ondersteund; hindrance appraisal heeft een negatieve relatie met bevlogenheid ($\beta = -.21, p < .01$) en een positieve relatie met uitputting ($\beta = .22, p < .01$).

Tabel 4 *Indirecte effecten*

			95% B.I.	
	Effect	SE	Onder	Boven
Bevlogenheid				
Challenge appraisal	-.0702	.0407	-.2644	-.1039
Hindrance appraisal	-.1128	.0336	-.1837	-.0509
Uitputting				
Challenge appraisal	.0581	.0273	.0085	.1158
Hindrance appraisal	.1034	.0370	.0364	.1838

De resultaten van de bootstrap analyse geven ook informatie over het indirecte (mediërende) verband van werkdruk met bevlogenheid en uitputting, via de twee

appraisals. Uit Tabel 4 blijkt dat challenge appraisal en hindrance appraisal de relatie tussen werkdruk en bevoegenheid volledig mediëren. De waarden in het 95 procent betrouwbaarheidsinterval bevatten de waarde nul niet en bovendien komt uit Tabel 3 naar voren dat werkdruk naast de effecten van de twee appraisals geen direct effect met bevoegenheid heeft ($\beta = .03, p = .66$). De relatie tussen werkdruk en uitputting wordt gedeeltelijk gemedieerd door de twee appraisals. De effecten zijn weliswaar significant (de betrouwbaarheidsintervallen bevatten de waarde nul niet), maar naast deze indirecte effecten heeft werkdruk ook een direct verband met uitputting ($\beta = .27, p < .001$).

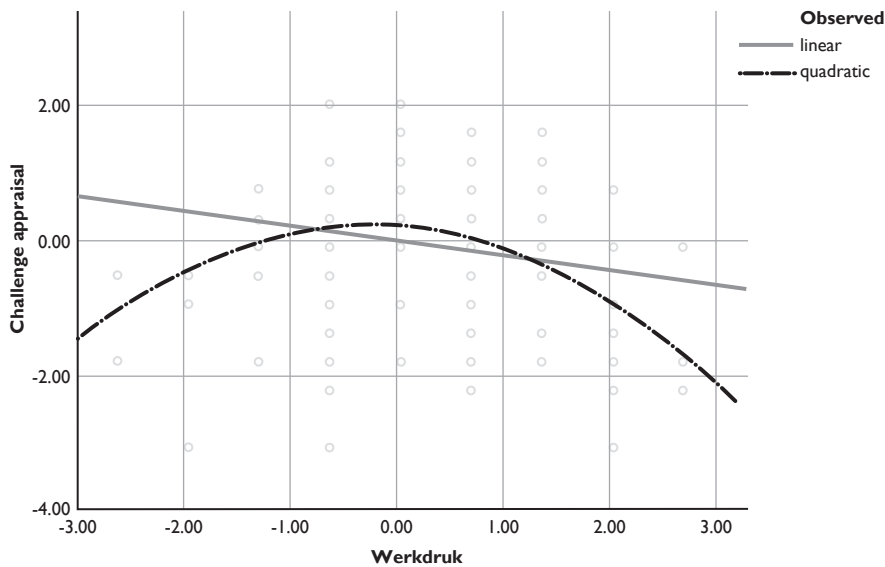
Hoewel het niet mogelijk was om op basis van theorie en empirie een sluitende hypothese over prestatiebewijs-doeloriëntatie te formuleren, is deze variabele wel meegenomen in de vragenlijst, waardoor een exploratieve analyse mogelijk was. Uit de resultaten komt naar voren dat prestatiebewijs-doeloriëntatie op geen enkele manier aan de onderzoeksvariabelen is gerelateerd; het directe verband met challenge appraisal ($\beta = .09, p = .17$) en het interactie-effect ($\beta = -.07, p = .25$) zijn niet significant. Hetzelfde geldt voor het directe verband met hindrance appraisal ($\beta = .00, p = .96$) en het interactie-effect ($\beta = -.07, p = .20$).

Ten slotte laat de analyse verschillende significante verbanden tussen enkele achtergrondvariabelen en de uitkomstvariabelen zien. Er is een positief verband tussen de uren die men werkt en bevoegenheid ($\beta = .25, p < .001$), en er zijn negatieve relaties tussen leeftijd ($\beta = -.17, p < .01$) en opleiding ($\beta = -.18, p < .01$) met uitputting.

3.2 Posthoc-analyse

De resultaten geven aanleiding tot een posthoc-analyse waarin de relatie tussen werkdruk en challenge appraisal wordt onderzocht; zo doet de interactieplot in Figuur 2 vermoeden dat sprake is van een curvi-lineaire relatie tussen deze variabelen. Een dergelijke relatie sluit aan bij de Yerkes-Dodson-wet, die stelt dat er een optimaal niveau van stress arousal is, waarbij te lage en te hoge niveaus van een stressor tot suboptimale uitkomsten, in dit geval bevoegenheid, leiden (Yerkes & Dodson, 1908). Om dit vermoeden te toetsen is een extra regressieanalyse uitgevoerd met challenge appraisal als afhankelijke variabele en werkdruk en zijn kwadraatterm als predictoren, samen met de controlevariabelen (leeftijd, geslacht, opleiding en aantal uren per week). De resultaten laten zowel een significant lineair ($\beta = -.13, p < .05$) als een curvi-lineair verband van werkdruk met challenge appraisal zien. De kwadraatterm is significant ($\beta = -.33, p < .01$) en met behulp van *curve estimation* in SPSS is de kromlijnige samenhang gevisualiseerd in Figuur 3. Simple slope analyse toont dat bij een lage werkdruk (+1 SD) werkdruk niet significant samenhangt met challenge appraisal ($\beta = .09, p = .33$), bij een gemiddelde werkdruk wel ($\beta = -.13, p < .05$) en bij een hoge werkdruk (-1 SD) blijkt de samenhang tussen werkdruk en challenge appraisal het sterkst ($\beta = -.35, p < .001$). Dit wijst erop dat werkdruk steeds minder uitdagend wordt gevonden naarmate deze hogere niveaus bereikt (zie rechterzijde van Figuur 3).

Tot slot is onderzocht of leerdoeloriëntatie ook de curvi-lineaire samenhang tussen werkdruk en challenge appraisal modereert. Aan het curvi-lineaire regressiemodel is de interactie tussen werkdruk en leerdoeloriëntatie, en de 3-wegsinteractie werkdruk in het kwadraat maal leerdoeloriëntatie toegevoegd. Zoals Tabel 5 laat zien, blijkt dat alle 2-wegsinteracties, maar ook de 3-wegsinteractie ($\beta = -.19, p < .05$) significant zijn.



Figuur 3 Illustratie van het curvi-lineaire verband van werkdruk met challenge appraisal

Simple slope analyse toont dat bij een hoge werkdruk (-1 SD) en een hoge score voor leerdoeloriëntatie (+1 SD) werkdruk significant en negatief samenhangt met challenge appraisal ($\beta = -.46, p < .001$). Voor alle andere combinaties van werkdruk en leerdoeloriëntatie is de samenhang tussen werkdruk en challenge appraisal niet significant. Deze resultaten wijzen erop dat met name bij een hoge score voor leerdoeloriëntatie het uitdagende karakter van werkdruk sterk vermindert naarmate de werkdruk toeneemt in de richting van de hoogste niveaus.

Tabel 5 Interacties van challenge appraisal

	β	t	p
Werkdruk	-.13	-2.08	.04
Leerdoeloriëntatie (LDO)	.32	4.09	.00
Interactie Werkdruk x LDO	-.16	-2.46	.01
Interactie Werkdruk x Werkdruk	-.33	-5.33	.00
Interactie Werkdruk x Werkdruk x LDO	-.19	-2.37	.02
Geslacht	.10	1.53	.13
Leeftijd	-.05	-.75	.46
Opleiding	-.01	-.15	.89
Uren per week	.04	.51	.61
$R^2 = .27$			

N = 233

4 Discussie

Terwijl werkdruk door het JD-R model als belemmerende taakeis en de oorzaak van uitputting wordt opgevat (Demerouti et al., 2001), wordt werkdruk volgens het challenge-hindrance model als een uitdagende taakeis opgevat, die naast uitputting ook positieve uitkomsten zoals bevlogenheid (Van den Broek et al., 2010) en werktevredenheid (LePine et al., 2007) teweeg kan brengen. In dit onderzoek trekken we deze a priori indeling van werkdruk als belemmering of uitdaging in twijfel door te veronderstellen dat het aan de werknemer (en niet aan de onderzoeker) is om het karakter van werkdruk te beoordelen en dat die beoordeling van werkdruk mede afhankelijk kan zijn van persoonskenmerken, zoals doeloriëntatie. Daarmee sluiten we aan op Lazarus en Folkman's (1984) transactionele stresstheorie, die persoonsgebonden en situationele determinanten van dergelijke beoordelingen benadrukt en aan uitkomsten, in dit geval bevlogenheid en uitputting, verbindt.

4.1 Bevindingen

Uit de resultaten blijkt dat een hindrance appraisal van werkdruk inderdaad positief samenhangt met uitputting en negatief samenhangt met bevlogenheid. In andere woorden, werkenden die hun werkdruk meer als een belemmering beoordelen, rapporteren meer uitputting en minder bevlogenheid. Deze uitkomsten zijn in overeenstemming met het JD-R model, dat werkdruk als *job demand* categoriseert en daarmee als belastend beschouwt met (uiteindelijk) vermoeidheid en uitputting tot gevolg, en komen overeen met de resultaten van eerder onderzoek met dit model naar de effecten van werkdruk (Bakker et al., 2003; Hakanen et al., 2008; Hansen et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2007).

Daarnaast blijkt dat een challenge appraisal van werkdruk positief samenhangt met bevlogenheid. Daarmee bevestigen de resultaten de eerder gevonden verbanden van het challenge-hindrance model, waarbij werkdruk is gecategoriseerd als uitdaging met positieve werkuitskomsten tot gevolg (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010). Omdat het omgaan met een uitdagende taakeis ook inspanning vereist, veronderstelden wij, in aansluiting op het challenge-hindrance model, dat challenge appraisal behalve een positief verband met bevlogenheid ook een positief verband met uitputting zou laten zien. Deze verwachting werd niet ondersteund. Challenge appraisal hing juist negatief samen met uitputting; in andere woorden, werkdruk die als een uitdaging werd beschouwd, was niet alleen gerelateerd aan meer bevlogenheid maar ook aan minder uitputting. Het challenge-hindrance model veronderstelt dat uitdagende taakeisen stimulerend zijn en kansen bieden voor groei en ontwikkeling, maar dat deze wel degelijk energie kosten en daarmee de kans op uitputting op de lange termijn vergroten (Cavanaugh et al., 2000; Van den Broeck et al., 2010). Nu hanteerde dit onderzoek niet de a priori indeling van Cavanaugh et al. (2000), maar juist de individuele appraisal van werkdruk als uitgangspunt. Juist het verschil in deze uitgangspunten tussen het challenge-hindrance framework en dit onderzoek kan een mogelijke verklaring voor deze onverwachte uitkomst zijn. Het is immers mogelijk dat werkenden werkdruk alleen als uitdaging zien als zij daar niet te veel uitgeput van raken. Dat zou kunnen impliceren dat er nog een derde categorie bestaat van taakeisen die

zowel bevoegenheid als uitputting veroorzaken, maar door werkenden niet als uitdaging worden beschouwd (door onderzoekers mogelijk wel). Dit zou ook kunnen verklaren waarom werkdruk nog steeds een direct positief verband met uitputting liet zien. Overigens werd in het onderzoek van Van den Broeck et al. (2010) helemaal geen relatie gevonden tussen werkdruk en uitputting. Zij opperen dat uitputting mogelijk een lange termijn effect is en pas wordt ervaren na een lange periode van blootstelling aan de betreffende uitdagende taakeis. Daarnaast suggereren ze dat de inspanning die individuen voor uitdagend werk moeten leveren, anders van aard kan zijn. Waar belemmerende taakeisen vooral een intensieve, negatieve spanning opleveren en uitputting veroorzaken, zouden uitdagende taakeisen mogelijk een milde(re) vorm van (in)spanning vergen die, hoewel spanningsvol, niet tot uitputting leidt. Nog een andere verklaring komt van Crane en Searle (2016). Zij vonden in hun longitudinaal onderzoek dat uitdagende taakeisen tot een toename van veerkracht kunnen leiden, wat na verloop van tijd tot minder spanning leidt. Toekomstig onderzoek dat gericht is op de lange termijn effecten van uitdagende taakeisen, de aard van de inspanning die werkenden hiervoor moeten leveren, en de ontwikkeling van veerkracht, zou over deze verschillende verklaringen meer duidelijkheid kunnen geven.

In ieder geval blijkt uit deze resultaten dat het appraisal proces ertoe doet; de relatie van werkdruk met bevoegenheid werd volledig door de appraisals gemedieerd, terwijl bij de relatie van werkdruk met uitputting sprake was van partiële mediatie. Daarnaast was een belangrijke veronderstelling van dit onderzoek dat werkdruk niet a priori als een uitdagende taakeis moet worden opgevat, maar dat werkenden kunnen verschillen in hun beoordeling van werkdruk als uitdagende of belemmerende taakeis en dat persoonskenmerken, met name doeloriëntatie, daarbij een rol kunnen spelen. Uit de resultaten komt naar voren dat werkdruk weliswaar meer als een uitdaging dan als een belemmering wordt beoordeeld, maar dat deze beoordeling afhangt van de mate van werkdruk. Daarbij vertoonde werkdruk uiteenlopende relaties met de hindrance en challenge appraisals. Zo bleek er een direct, lineair verband tussen de hoogte van werkdruk en hindrance appraisal, waarbij werkenden hun werkdruk meer als belemmering zagen naarmate deze toenam. Daarentegen bleek er tussen werkdruk en challenge appraisal een curvi-lineair verband te bestaan, waarbij een toenemende mate van werkdruk eerst als een grotere uitdaging werd gezien maar na een bepaald punt als een steeds minder grote uitdaging werd beoordeeld.

Wat betreft de rol van doeloriëntatie bleek leerdoeloriëntatie inderdaad een rol te spelen bij de beoordeling van werkdruk. De resultaten lieten een direct en positief verband zien tussen leerdoeloriëntatie en challenge appraisal. Werkenden met een sterke leerdoeloriëntatie lijken werkdruk eerder als een uitdaging te beschouwen dan werkenden met lage leerdoeloriëntatie. Tegelijk kan uit de posthoc-analyses worden afgeleid dat bij werkenden met een uitgesproken leerdoeloriëntatie het uitdagende karakter van werkdruk relatief snel verdwijnt naarmate de werkdruk stijgt. De negatieve samenhang tussen werkdruk en challenge appraisal is helemaal op het conto te schrijven van werkenden met een hoge leerdoeloriëntatie. In deze groep hangt een stijging van de werkdruk samen met een sterke daling in challenge appraisal, met name op hogere niveaus van werkdruk. Bij de werkenden

met een lage leerdoeloriëntatie is er geen samenhang tussen werkdruk en challenge appraisal. Deze bevindingen ondersteunen ons uitgangspunt dat werkdruk niet bij voorbaat als challenge (of als hindrance) mag worden beschouwd. Dit is afhankelijk van een appraisal-proces bij werkenden, waarbij de individuele beoordeling van de stressor wordt beïnvloed door specifieke persoonskenmerken, zoals leerdoeloriëntatie. Werkenden die hoog scoren op leerdoeloriëntatie, streven leerdoelen na en hebben de behoefte om in hun werk te kunnen leren en experimenteren, wat het werk uitdagend maakt en zowel het leren als het presteren bevordert (Payne et al., 2007). Dit wordt lastiger als de werkdruk te hoog wordt, waardoor deze groep werknemers werkdruk niet langer als een uitdaging zien. Meer in het algemeen komt ook in ander onderzoek naar voren dat een hoge werkdruk negatieve effecten kan hebben. Zo vond Bruggen (2015) dat werknemers het beste presteren bij een gemiddelde werkdruk en dat prestaties significant afnemen als de werkdruk te hoog wordt. Vergelijkbaar zagen Van Ruysseveldt en Van Dijke (2011) dat het leren van werknemers op de werkplek afneemt bij een hoge werkdruk, vooral als tegelijkertijd de autonomie van werknemers laag is.

Daarnaast lieten de resultaten een direct, positief verband van prestatievermijddoeloriëntatie met hindrance appraisal zien. Werkenden met een sterke prestatievermijddoeloriëntatie zagen werkdruk meer als een belemmering dan werkenden met een geringere prestatievermijddoeloriëntatie. Werknemers met een prestatievermijddoeloriëntatie willen vooral voorkomen dat anderen hen negatief beoordelen en hen bijvoorbeeld als incompetent zien (VandeWalle, 1997; Whinghter et al., 2008). Omdat zij twijfelen aan hun vermogen om aan gestelde taakeisen te voldoen en bang zijn te falen, zal werkdruk eerder als bedreigend worden ervaren (Elliot & Harackiewicz, 1996). Behalve dit hoofdeffect werd het verwachte interactie-effect niet gevonden. Net als bij de anderen gold voor werkenden met een sterke prestatievermijddoeloriëntatie dat zij sterkere werkdruk als een grotere belemmering beoordeelden.

Ten slotte bleek prestatiebewijs-doeloriëntatie geen enkele rol te spelen bij de beoordeling van werkdruk. Het is mogelijk dat werkenden met een sterke prestatiebewijs-doeloriëntatie verschillend op werkdruk reageren; waar sommigen dit als een kans om te presteren en zichzelf te kunnen bewijzen zien, kunnen anderen hoge werkdruk eerder beschouwen als een risico om te falen dan als een mogelijkheid om aan anderen te laten zien waar zij toe in staat zijn. Dit zou ook de reden kunnen zijn voor de inconsistentie en het uitblijven van resultaten in ander onderzoek (Payne et al., 2007). Toekomstig onderzoek zou zich specifiek op deze veronderstelling kunnen richten.

Samengenomen laat dit onderzoek zien dat respondenten werkdruk als challenge én als hindrance kunnen beoordelen. Werkdruk lijkt dus geen uniform construct te zijn dat voor alle werkenden dezelfde betekenis heeft, zoals het JD-R en het challenge-hindrance framework veronderstellen. De resultaten zijn in overeenstemming met Lazarus en Folkman's (1984) *Stress Appraisal Theory*, die veronderstelt dat de appraisal van een stressor afhankelijk is van persoonlijke en contextuele factoren en varieert tussen individuen en tussen situaties. De bevindingen ondersteunen ook de resultaten uit eerder onderzoek van Fisher et al. (2013) en Webster et al. (2011), die eveneens vonden dat werkenden hun taken verschillend beoordelen.

4.2 *Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek*

Dit onderzoek brengt enkele beperkingen met zich mee. Omdat is gekozen voor een cross-sectioneel ontwerp, is het niet mogelijk om causale relaties tussen werkdruk, appraisal, doeloriëntatie en werkuitkomsten vast te stellen. Een longitudinale studie geeft meer duidelijkheid over de sterkte en de richting waarin deze variabelen mogelijk samenhangen. Daarnaast bestaat de onderzoeksgroep uit relatief veel hoger opgeleiden, wat het moeilijker maakt de resultaten naar andere groepen te generaliseren. Omdat werkenden de enige bron van informatie waren, kan sprake zijn van 'source bias' waardoor de variabelen mogelijk sterker met elkaar samenhangen dan in werkelijkheid het geval is (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Toekomstig onderzoek zou ook andere bronnen kunnen raadplegen voor het meten van de variabelen.

Ondanks deze beperkingen zijn er toch aanbevelingen voor toekomstig onderzoek te formuleren. In dit onderzoek is een vrij sterke negatieve correlatie gevonden tussen challenge appraisal en uitputting. Deze uitkomsten zijn onverwacht en niet in overeenstemming met het challenge-hindrance framework. In lijn met de suggesties van Van den Broek et al. (2010) kan toekomstig onderzoek meer inzicht geven in de aard en omstandigheden van de inspanningen die bij een challenge appraisal worden verricht. Nieuw onderzoek zou ook kunnen bestuderen hoe het verband tussen challenge appraisal en uitputting zich over een langere termijn ontwikkelt. Omdat onderzoek van Crane en Searle (2016) suggereert dat veerkracht van invloed is op de relatie tussen challenge stressors en uitputting, zou nieuw onderzoek kunnen vaststellen voor welke individuen en onder welke omstandigheden dit effect optreedt.

In dit onderzoek is de rol van dispositionele doeloriëntatie in het appraisal proces onderzocht. We hebben daarbij het driedimensionele model voor doeloriëntatie en de meting van VandeWalle (1997) gebruikt. Er bestaat echter ook een vier-factoren model dat leervermijd-doeloriëntatie bevat (Elliot & Thrash, 2010). Toekomstig onderzoek zou naar de rol van deze doeloriëntatie op het appraisal proces kunnen kijken. Omdat Lazarus en Folkman's (1984) transactionele stresstheorie aangeeft dat appraisal processen ook door de context kunnen worden beïnvloed zou nieuwe onderzoek aanvullend kunnen kijken naar de rol van werkplekdoeloriëntatie (Van Dam, 2015) om vast te stellen op welke wijze en onder welke omstandigheden de doeloriëntatie van de werkomgeving van invloed is op de beoordeling van werkdruk. Ook is het wenselijk meer inzicht te krijgen in andere persoonlijke eigenschappen, zoals zelf-effectiviteit en proactiviteit, de afstemming tussen competenties en taakeisen, en omgevingsfactoren, zoals leiderschap, die van invloed kunnen zijn op de samenhang tussen werkdruk en appraisal.

4.3 *Praktische implicaties*

Dit onderzoek had als doel meer inzicht te krijgen in de manier waarop individuele werkenden hun werkdruk ervaren en hoe deze percepties met hun welzijn (i.c. bevlogenheid en uitputting) verbonden zijn. Op basis hiervan kunnen werkgevers werkdruk effectiever inzetten om verzuim te voorkomen en het welzijn en de prestaties van werkenden te bevorderen.

De studie laat zien dat werkdruk geen uniform construct is maar dat deze door werkenden tegelijk als uitdaging en als belemmering kan worden opgevat. Van

belang hierbij is dat de beoordeling van werkdruk als een uitdaging een positief verband met welzijn laat zien, terwijl de beoordeling van werkdruk als belemmering juist negatief aan welzijn is gerelateerd. Voor organisaties luidt daarom het advies rekening te houden met hoe de werknemer de werkdruk beoordeelt. Die beoordeling is niet (alleen) afhankelijk van de mate van werkdruk maar ook van de doeloriëntatie van de werkende. Vooral werkenden met een sterke leerdoeloriëntatie zien werkdruk eerder als een uitdaging dan degenen die hier lager op scoren. Dit effect neemt echter af zodra de werkdruk te hoog wordt; er is dan geen ruimte meer voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit houdt in dat de leidinggevendenden moeten oppassen dat zij de medewerkers met een sterke leerdoeloriëntatie, die vaak het beste presteren en innovatiever zijn (Cellar et al., 2011; Payne et al., 2007), niet zoveel belasten dat het positieve effect van leerdoeloriëntatie verdwijnt. Daarnaast blijken werkenden met een sterke prestatievermijd-doeloriëntatie werkdruk vaker als belemmering te zien. Van belang is dat leidinggevendenden en organisaties met de individuele werkende over de ervaren werkdruk in gesprek gaan om zo het optimale punt te bepalen en het welzijn en de prestaties van de werkende te bevorderen. In ieder geval is het voor werkgevers en werkenden van belang de werkdruk niet te hoog te laten oplopen. In lijn met de uitkomsten van diverse eerdere onderzoeken (bijv. Bakker et al., 2003; Hakanen et al., 2008; Hansen et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2007) was in deze studie sprake van een vrij sterke samenhang van werkdruk met hindrance appraisal en uitputting. Het goede gesprek voeren met werknemers over de ervaren werkdruk en hoe deze eventueel te beperken is van groot belang om hen gezond en gemotiveerd aan het werk te houden.

Praktijkbox

Wat betekenen deze resultaten voor de praktijk?

- De mate waarin werkdruk als een uitdaging of belemmering wordt gezien, hangt af van de individuele werkende en van de mate van werkdruk.
- Werkenden met een leerdoeloriëntatie zien werkdruk meer als een uitdaging, maar dat neemt af naarmate de werkdruk toeneemt.
- Werkenden met een prestatievermijd-doeloriëntatie zien werkdruk eerder als belemmering.
- De perceptie van werkdruk als een uitdaging of een belemmering heeft een relatie met het welzijn (bevlogenheid en uitputting) van werkenden.
- Naarmate werkdruk meer als uitdaging wordt waargenomen, wordt er meer bevlogenheid en minder uitputting gerapporteerd.
- Naarmate werkdruk meer als belemmering wordt waargenomen, wordt er minder bevlogenheid en meer uitputting gerapporteerd.
- Organisaties en leidinggevendenden doen er goed aan het gesprek met de individuele werknemer aan te gaan om samen de werkdruk te bepalen die optimaal is voor welzijn en prestaties.

Noot

- 1 Deze studie hanteert waar mogelijk de Engelse begrippen *challenge appraisal* en *hindrance appraisal* vanwege de bekendheid van deze begrippen in de psychologische literatuur en het ontbreken van een algemeen geaccepteerde en begrijpelijke Nederlandse vertaling.

Literatuur

- Albrecht, S.L. (2015). Challenge demands, hindrance demands, and psychological need satisfaction: Their influence on employee engagement and emotional exhaustion. *Journal of Personnel Psychology*, 14, 70-79.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A.B., Emmerik, H.V., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33, 464-489.
- Beehr, T.A., Glaser, K.M., Canali, K.G., & Wallwey, D.A. (2001). Back to basics: Re-examination of demand control theory of occupational stress. *Work & Stress*, 15, 115-130.
- Boswell, W.R., Olson-Buchanan, J.B., & LePine, M.A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165-181.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53, 2377-2389.
- Cavanaugh, M.A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., & Boudreau, J.W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
- Cellar, D.F., Stuhlmacher, A.F., Young, S.K., Fisher, D.M., Adair, C.K., Haynes, S., ... & Riester, D. (2011). Trait goal orientation, self-regulation, and performance: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 26, 467-483.
- Covington, M.V. (2000). Goal theory, motivation, and school achievement: An integrative review. *Annual Review of Psychology*, 51, 171-200.
- Crane, M.F., & Searle, B.J. (2016). Building resilience through exposure to stressors: The effects of challenges versus hindrances. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 468-479.
- Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- DeShon, R.P., & Gillespie, J.Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096-1127.
- Dweck, C.S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267-285.
- Dweck, C.S., & Leggett, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.

- Elliott, E.S., & Dweck, C.S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- Elliot, A.J., & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 461-475.
- Elliot, A.J., & Thrash, T.M. (2010). Approach and avoidance temperament as basic dimensions of personality. *Journal of Personality*, 78, 865-906.
- Fisher, C.D., Minbashian, A., Beckmann, N., & Wood, R.E. (2013). Task appraisals, emotions, and performance goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 98, 364-373.
- Gawke, J.C., Gorgievski, M.J., & Bakker, A.B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Gerich, J. (2017). The relevance of challenge and hindrance appraisals of working conditions for employees' health. *International Journal of Stress Management*, 24, 270-292.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227-271.
- Grant, H., & Dweck, C. (2003). Clarifying achievement goals and their impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 541-553.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Hansen, N., Sverke, M., & Näswall, K. (2009). Predicting nurse burnout from demands and resources in three acute care hospitals under different forms of ownership: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 96-107.
- Hayes, A. F. (2018). *Process*. Retrieved on 11 Januari 2019 from www.afhayes.com
- Houtman, I., Smulders, P., & Van den Berg, R. (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 7-21.
- Kaaij, H., & De Kruijf, F. (1998). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- LePine, J.A., LePine, M.A., & Jackson, C.L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 883-891.
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P., & LePine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775.
- LePine, M.A., Zhang, Y., Crawford, E.R., & Rich, B.L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59, 1036-1059.
- Linnenbrink, E.A., & Pintrich, P.R. (2002). Achievement goal theory and affect: An asymmetrical bidirectional model. *Educational Psychologist*, 37, 69-78.
- Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13, 378-391.
- Mehmood, Q., Nawab, S., & Hamstra, M.R.W. (2016). Does authentic leadership predict employee work engagement and in-role performance? Considering the role of learning goal orientation. *Journal of Personnel Psychology*, 15, 139-142.
- Nikolova, I., Van Dam, K., Van Ruysseveldt, J., & De Witte, H. (2019). Feeling weary; feeling insecure? Are workplace changes all bad news? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1842, doi:10.3390/ijerph16101842
- Notelaers, G., De Witte, H., Van Veldhoven, M.J.P.M., & Vermunt, J.K. (2007). Construction and validation of the short inventory to monitor psychosocial hazards. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 44, 11-18.

- Parker, S. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691.
- Parker, P.D., Martin, A.J., Colmar, S., & Liem, G.A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28, 503-513.
- Payne, S.C., Youngcourt, S.S., & Beaubien, J.M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Pearsall, M.J., Ellis, A.P., & Stein, J.H. (2009). Coping with challenge and hindrance stressors in teams: Behavioral, cognitive, and affective outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 18-28.
- Peng, S.L., Cherng, B.L., Lin, Y.Y., & Kuo, C.W. (2018). Four-dimensional classroom goal structure model: Validation and investigation of its effect on students' adoption of personal achievement goals and approach/avoidance behaviors. *Learning and Individual Differences*, 61, 228-238.
- Podsakoff, N.P., LePine, J.A., & LePine, M.A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Quick, J.C., & Tetrick, L. (2011). *Handbook of occupational health psychology*. New York: APA.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale (UWES) preliminary manual [Version 1, November 2003]*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2013). Het Job Demands-Resources model: Overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26, 182-204.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Searle, B.J., & Auton, J.C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28, 121-143.
- Skinner, N., & Brewer, N. (2002). The dynamics of threat and challenge appraisals prior to stressful achievement events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 678-692.
- Theis, L., & Bipp, T. (in press). Workplace goal orientation: Construct and criterion-related validity at work. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Van Dam, K. (2015). Workplace goal orientation: Development of a measure. *European Journal of Psychological Assessment*, 31, 62-68.
- Van Dam, K., Nikolova, I., & Van Ruysseveldt, J. (2013). Het belang van leader member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. *Gedrag & Organisatie*, 26, 66-84.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 735-759.
- Van der Ploeg, C.P.B., Pal, S., Vroome, E.D., & Bossche, S. (2014). *De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland*. Gedownload op 14 maart 2019 van: https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUBo102/view.php?pub_Id=100294&att_Id=4911

- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.
- Van Ruysseveldt, J., & Van Dijke, M. (2011). When are workload and workplace learning opportunities related in a curvilinear manner? The moderating role of autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 470-483.
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology*, 149, 277-302.
- Webster, J.R., Beehr, T.A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 505-516.
- Whinghter, L.J., Cunningham, C.J., Wang, M., & Burnfield, J.L. (2008). The moderating role of goal orientation in the workload-frustration relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 283-291.
- Widmer, P.S., Semmer, N.K., Kálin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L.L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 422-433.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Dollard, M.F., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Schreurs, P.J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766-786.
- Yerkes, R.M., & Dodson, J.D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482.

Workload: friend or enemy? The role of goal orientation for the appraisal of workload

A. van Leeuwen, K. van Dam & J. van Ruysseveldt, *Gedrag & Organisatie*, volume 32, November 2019, nr. 4, pp. 225-249.

In the research literature, workload is considered a challenging task requirement which can lead to both exhaustion and engagement. This study questions this a priori categorization and aims to provide more insight into the processes that relate workload to exhaustion and engagement. The first assumption holds that individuals' appraisal of their workload determines whether workload will relate to engagement or exhaustion. It is also assumed that workers' goal orientation will moderate the relationship between workload and appraisal. These assumptions were investigated in a cross-sectional study with 233 workers. The findings showed that hindrance appraisal was positively related to exhaustion while challenge appraisal was positively related to engagement. Moreover, learning goal orientation (GO) played a role; with workers high in learning GO appraising their workload as more challenging; an effect that sharply decreased with increasing workload. No moderating effect was found for performance-prove GO and performance-avoid GO. This research contributes to a better understanding of the role of appraisal processes in the relationship between workload and employee well-being. Implications for future research and practical implications are discussed.

Key words: workload, appraisal, goal orientation, exhaustion, engagement